

【論文】

公正な雇用機会 ——政治的リベラリズムによる一試論——

金野 美奈子*

ジョン・ロールズは古典的リベラリズムを乗り越える公正な雇用機会の理念を「民主的平等 democratic equality」ととらえ、それをより具体的に表現する原理を提示した。本稿はこの原理の批判的検討を出発点に、より公共性を備えたビジョンを提案する試みである。考察の枠組みとしては後期ロールズが明示的に構想した政治的リベラリズムの枠組みを用い、まだ十分に探求されているとはいえないその可能性の一端を示す。

雇用機会公正のビジョンとして本稿が提案するのは、市民としての〈機会確保の原理〉と〈反差別の原理〉からなる複合ビジョンである。雇用機会という問題を機会構造の問題と社会関係の問題とに腑分けし、互いを平等な存在とみなす市民の理念を雇用の領域で支える二つの原理として雇用機会公正を表現する複合ビジョンにより、従来の還元主義的アプローチの抱える問題を克服しうる。

後半部分では、複合ビジョンにおける反差別原理をさらに拡大すべきかどうかの検討の一環として、いわゆる「統計的差別」を考察する。雇用における統計的判断を「差別」とみるさまざまな議論を検討して「統計的差別」が複合ビジョンにおける反差別原理の拡張を要請するものではないことを確認し、これまで「統計的差別」の名で憂慮されてきた典型的事象にはむしろ市民としての機会確保の原理によるアプローチが適切であると論じる。

キーワード：雇用機会公正、政治的リベラリズム、統計的差別

1 雇用機会における公正という問題

個人と社会にとって雇用の場がもつ意味は大きい。どんな仕事に就くかはそれ自体、ある人の人生構想の一部かもしれない。雇用の場では社会にとってさまざまな意義をもつ活動が遂行される。仕事に就くことで私たちが共同で生み出す富は、税や社会保険料の形でさまざまな社会制度を支える基盤ともなる。雇用はまた、ジョン・ロールズのいう「基本財」が分配される主要メカニズムのひとつでもある。基本財とは人がどのような人生構想を追求するとしても一般に必要なと考えられるさまざまな資源のことで、ロールズは基本的権利と自由、移動や職業選択の自由、

* 本学現代教養学部教授

職に伴う権力、収入と富、および自尊心のその他の社会的基礎をそのリストに含めているが、このうち職に伴う権力および収入と富は直接、仕事を通して私たちが手にするものだ。仕事に就いていることが自尊心にとって重要だという人も多いだろう。

個人と社会にとって雇用のもつ意味が大きければ、雇用機会の公正が個人と社会にとってもつ意味もやはり大きい。仕事に就ける機会が公正であることは、どんな仕事に就くかが自分の人生にとって重要だと考える人々にとって、それぞれの人生構想を追求するチャンスが適切に開かれていることを意味する。雇用機会の公正は、市民としての私たちの視点からみれば社会にとって意義ある活動がその活動にふさわしい人々によって遂行される見込みを増すことになり、基本財の分配という点ではその分配（の重要な一部）が公正になされることを意味し、社会的諸制度を支える富を生み出すという観点からは、雇用機会の公正は制度を支える協働への私たちの参加意欲を支え、社会的制度の維持に貢献する。

では、雇用機会が公正であるとは一体どんな状況だと考えられるべきだろうか。この問いへの古典的リベラリズムによる答えは、あらゆる雇用機会が、その仕事を遂行する能力と意欲のあるすべての人々に対して開かれ、能力と意欲を評価基準として配分されるような状況というものであった。しかし人々の能力と意欲は、その人がたまたま生まれ持った資質や、家庭環境や階層的状况などの社会的環境によっても影響されうる。そのような影響によって、より広い意味での雇用機会の公正が損なわれうると考えるならば、古典的リベラリズムの考え方では不十分だということになる。

ジョン・ロールズは古典的リベラリズムを乗り越える公正な雇用機会の理念を「民主的平等 democratic equality」ととらえ、それをより具体的に表現する原理を提示した。本稿はこの原理の批判的検討を出発点に、より公共性を備えたビジョンを提案する試みである。

本稿の考察は、後期ロールズにおいて明示的に構想された政治的リベラリズム (Rawls 1996, 1999a) の枠組みに基づく。ここで詳述する余裕はないが、政治的リベラリズムは個々人を二重の意味世界を生きる存在として思い描くことでよりよい社会を構想する規範的社会理論である。そこでは個々人が政治社会の市民として抱く意味世界と、市民であること以上の道徳的なし哲学的世界観を生きる、より包括的な人格として抱く意味世界を区別することで、自由な社会が必然的にもたらす多元性と公正とを両立させた社会の姿が展望される。その社会像の中核は、相異なる世界観を生きる人々が市民としての観点から共通に受け入れうる社会的協働のビジョンである。政治的リベラリズムの構図はロールズによってもっとも包括的に示されたが、本稿はまだ十分に探求されているとはいえないその可能性の一端を明らかにする試みでもある。

前半では、ロールズの原理の問題点を指摘した上で、雇用機会公正のビジョンとして市民としての〈機会確保の原理〉と〈反差別の原理〉からなる複合ビジョンを提案する(第2節)。後半では、複合ビジョンにおける反差別原理をさらに拡大すべきかどうかの検討の一環として、いわゆる「統計的差別」を考察する。雇用における統計的判断を「差別」とみるさまざまな議論を検討して「統計的差別」が複合ビジョンにおける反差別原理の拡張を要請するものではないことを確認し、これまで「統計的差別」の名で憂慮されてきた典型的事象にはむしろ市民としての機会確保の原理によるアプローチが適切であると論じる(第3節)。最後に複合アプローチの意義を改めて確認し結びとする(第4節)。

2 公正な雇用機会の複合ビジョン

2.1 ロールズの機会原理とその問題

「公正な機会」の理念は、ロールズの提案する正義原理のうち第二原理の前半部に表現されている。

社会的および経済的不平等は以下の2つの条件を満たすよう期待される。第一に、公正な機会平等のもとであらゆる人々へ開かれた職務や地位に結び付けられていること、第二に、社会のもっとも恵まれない成員にとって最大の利益となるものであることである。(Rawls 1999b: 42-3)

ロールズは、第二原理の背後にある理念を「民主的平等」の理念と呼ぶ。それは古典的リベラリズムの公正観とは異なり、フォーマルな（法的な）機会平等のみならず、機会達成の見込みにおいても、公正な機会が保障されていなければならないとする理念である。「実質的な機会達成の見込みにおける公正な機会」とは、「能力が同程度で、その能力を仕事に活かそうという意欲においても同程度の人々なら、社会システムのどの部分から出発していても、成功の見込みが同程度ある」(Rawls 1999b: 63) ことだという。

人々の成功の見込みにはさまざまな要因がかかわっているが、そのうち特に正義の原理によって影響を統制すべきと考えられる要因をロールズは3つ挙げる。社会的要因（出身階層）、個人的要因（その人に固有の能力や意欲）、運・不運（事故や病気、非自発的失業など）である。これらにおける格差は「道徳的な観点からは恣意的な格差」(Rawls 1999b: 63) であり、政治社会はそれらが人々の間の不平等に及ぼす影響になるべく対処すべきだとされる。

そこでロールズはその第二原理で、「機会原理」¹⁾と「格差原理」という二つの原理を、優先順位をつけて提案する。機会原理は社会的要因に起因する格差を取り除くよう要請する原理であり、社会の基本構造はまずこの原理を満たす必要がある。機会原理によって統御された社会の中で、人々はそれぞれ異なった社会的経済的地位にたどりつく。このとき、人々の間に生じている社会的・経済的不平等は、能力・意欲や運の格差によると考えられるが、これらの要因によって生じる不平等を統御する原理が格差原理である。格差原理は、不平等が容認されるのはそれがもっとも恵まれない人々の利益を最大化する場合に限るとすることで、政治社会の共同性への脅威となりうる不平等の拡大を制御しようとする。この原理には、互いの状況に対して市民の払う関心が表現されている。格差原理によって統御される社会には、あらゆる人々が政治社会の一員として包摂される。社会的・経済的不平等が格差原理にしたがっていることによって、相対的に恵まれない人々も含めあらゆる人々が、自身の人生構想のよりよい追求に価値を見出し、互いに関心を払われる市民として社会的協働に参加するよう後押しされるというのだった。

しかし、これまで多くの論者によって指摘されてきたように、公正な機会平等の原理と格差原理の間でのこのような「分業」がいかなる論理によって支えられているのかは、必ずしも明確でない。ロールズにとって機会平等の基準は「成功の見込みにおける平等」であり、機会原理は人々の成功の見込みにおける社会的な格差の影響を取り除くというが、ここですぐ次の疑問が浮かぶ。

第一に、実際ロールズ自身もこの点に言及しているが (Rawls 1999b: 62)、ロールズが機会原理の対象としない能力や意欲といった「個人的特徴」もまた、出身階層という社会的要因の影響を受けうる。同程度の能力をもって生まれた子どもでも、さまざまな刺激を受けたり勉強をしたりする機会の少ない階層の子どもたちが結果的に手にする「能力や意欲」は、これらの点で恵まれた階層の子どもたちが結果的に手にする「能力や意欲」に比べ、平均的にみれば劣ることになるのではないか。第二に、仮にこの問題を無視するとしても、人々の「成功の見込み」に影響を与え何らかの不平等を帰結するという意味では、出身階層における格差も生まれつきの能力の格差や運の格差も違いはない。それでも社会的要因の影響を排除する原理とそれ以外の要因の影響を排除する原理を区別する必然性は、どこにあるのか。

これらはいずれも、成功の見込みへの影響という点で結局のところ社会的要因と個人的要因を峻別するのは難しいのではないかという批判である。ここから、第二原理の修正を提案するのがトマス・ポウギーである。ポウギーの提案は、第二原理において格差原理に優先されるべき機会原理はフォーマルな機会平等の原理のみとし、フォーマルな機会平等原理のもとで生じる社会的・経済的不平等（その要因には社会的な要因も自然的要因もある）については格差原理がまとめて面倒をみるのがよいというものである。これに対してロールズ以降の平等主義的リベラリズムは、機会平等の原理を拡大する方向に進んだ (Andersen 1999)。平等主義的リベラリズムは、成功の見込みにおける不平等に影響を与える要因のうち、社会的要因とそれ以外の要因という区別に代えて、個人に責任を帰せない要因と個人に責任を帰すべき要因の区別を重視し、平等とは社会的な要因であれ個人的な要因であれ個人に帰せない影響が成功の見込みにできるだけ影響を与えない状態だとした。このように理解された平等を公正の中心に据えることで、自由の理念と公正の理念とをよりよく両立できると考えたのである。

しかしこれらの議論はそもそもロールズがなぜ、自然的要因や運のような要因よりも出身階層を中心とする社会的要因の影響を優先的に政治社会が除去しなければならないと考えたかを見失っている。この混迷の起点は、ロールズ自身が自身の問題関心を原理として適切に表現できていないことにある。ロールズは公正な機会の基準を「成功の見込みにおける平等」と定式化し、ポウギーであれ平等主義的リベラリズムであれそれ以降の議論も、基本的にその枠組みを踏襲している。ポウギーの表現によれば、公正な機会という問題は「社会経済的不平等がいかに社会的要因や生来の才能やモチベーションと相関しているか」(Pogge 2007: 131)の問題だというのである。このような見方はしかし、ロールズ理論が全体として指向している平等な市民間関係という事柄から、私たちの目を逸らせてしまう。

ロールズは、自由で平等な市民の社会的協働として理念的社会を描き出した。そこでの平等理念のもっとも重要な側面は、政治社会を構成する人々の相互関係や、人々自身が他者や社会をどのように理解しているかである。政治社会を生きる市民たちが、社会的位置や個人的特徴の点では相互の違いを認識しながらなお市民としては平等な存在だとお互いをまなざすことこそが、平等な市民という理念の核である (Rawls 1996, 1999a)。だとすれば社会の機会構造を統御するビジョンもまた、この〈まなざしにおける平等〉の理念をよりよく具体化するものとして、構想されるべきだろう。

このように考えれば、公正な機会という問題とはたんに「社会的、自然的な諸要因が社会経済

的不平等と統計的にどう関係しているか」という、いわば社会状態の問題ではありえない。重要なのは政治社会を形作る個々の市民自身が自己や他者にどのような機会が開かれていると認識しているか、また実際にどのような経験を経てそれぞれが一定の社会的・経済的位置を占めるにいたるのかという、社会過程のはずである。そのような問題関心をよりよく表現する原理が改めて探求されなければならない。

2.2 協働する市民の理念に基づく定式化

リベラルな政治社会とは人々が互いを自由で平等な市民とみなす社会であり、そこでの協働のビジョンとは「政治社会は自由で平等な市民による社会的協働である」という理念の具体化である。だとすれば、人々がさまざまな仕事に就く社会過程も、基本的にその理念を表現する原理によって統御されるべきだということになるだろう。それはどのような原理だろうか。

個々人がさまざまな仕事に就く社会過程は、次の2つの面からとらえることができる。ひとつはその社会でその人にどのような機会が開かれている（と認知されている）かという側面、もうひとつは、その人が一定の社会的・経済的位置を占めるにいたる過程で人々が互いをどう扱うかという側面である。前者を「機会構造」、後者を「社会関係」と呼ぶことができる。

まず、前者の機会構造についてみていこう。ここでは、ロールズが提案した「市民の理念」が手がかりとなる。ロールズが描き出す望ましい社会の像において、自由な市民の理念は何よりもまず、自分にとってのよい生き方をそれぞれ追及する存在だという理念であった。市民たちはそれぞれ、自分にとってどんな生き方がよい生き方かについて一定の考えをもち、また望めばそれを変更し、追及する能力をもつという意味で、自由な存在とみなされる。そして、このような観点と正義の観点とを自分のものとする能力を社会的協働の一員であるに足る程度に備えた存在として、自由な市民は互いを平等な存在とみなすのだった。このような市民の理念からすれば、公正な機会の原理のひとつを、次のような〈機会確保の原理〉として表現できるだろう。

私たちが互いを自由で平等な市民とみなすに足る雇用機会が、あらゆる人々に開かれていなければならない。

これには若干の説明が必要である。人々がそれぞれの人生を構想し、追及していくにあたって最終的に重要なのは、その個人にとって「自分には機会が開かれている」、「チャレンジに意味がある」という主観的展望が開かれているかどうかである。この展望はもちろん、社会的機会構造(をその個人がどう認知しているか)に影響を受けるが、どんなに実現見込みの低そうな構想でも可能性を信じてチャレンジすることは、原理的にはあらゆる人々に開かれている。結果がどうあれ、そのような生は個人にとって十分に肯定的でありうるだろう。個人の心は政治社会の手の届かない強さや広がりをもちうる。個々人がもつ機会の展望は、現実の機会構造と関連はしうるが独立の事柄ととらえるべきである。

しかし「逆境」の中でそのような強靱さを見せる人々が決して少なくないとしても、だからといって、たとえば現実にて特定階層の子どもたちにとって機会が極めて限られていて、それらの子どもたちを将来自由で平等な市民となりうる存在とみなせないような状況があってもよいという

ことにはならないだろう。私たちは、個々人がそれぞれ抱く多様な意味世界とは別に、「市民としての」観点から、お互いを自由で平等な市民とみなすに足る機会があらゆる人々に開かれているかどうか、私たちの社会がそのような社会であるかどうかに関心をもつのである。もちろん、何が「互いを自由で平等な市民とみなすに足る機会」であるかは、当該社会の状況に応じてそのつど市民が判断すべき問題となる。

人々が仕事に就く過程のもうひとつの側面は、個々の市民がそれぞれ一定の社会的・経済的位置を占めるにいたる過程で人々が互いをどう扱うかという側面である。この社会関係の側面については、どのように考えられるだろうか。

ここで重要なのが差別の問題である。差別の概念は、わたしたちがお互いをどのように取り扱ってはならないかを規定する。差別は機会公正に反するという理念は、私たちが市民として共有する基本的理念だと言えるだろう。しかしこの理念は、何を差別とみなすべきかがより具体化されていなくては、原理として実質的な意味をもたない。差別とは何か、政治社会が何を差別と考えるべきかという問題は決して簡単な問題ではない²⁾。

差別はなぜいけないのか。よくあげられる理由はいくつかある。たとえば、差別の恣意性という理由である。ピーター・シンガーは人種差別を批判する文脈で次のように言う。「なぜ『人種』で差別するのか。どうして、『閏年の生まれ』や『姓に母音が1つ以上』といった特徴によってではないのか。これらの特徴はどれも無意味であることに変わりはないのに」(Singer 1993: 22)。しかし、これではある人が人種に基づいて取り扱われることも、生まれ年や名前に含まれる母音の数に基づいて取り扱われることも、その不公正さにおいて何ら変わらないということになる。このような説明にはあまり説得力がない。

あるいは個人の「責任」を理由とする考え方もある。人がその人のせいでない事柄に基づいて扱われるのは不公正だという考え方である。たとえば、女性が女性だという理由で「不利に扱われる」例を考えてみよう。性別をその人の責任に帰するのはたしかに難しい。だが、そもそも責任という概念を、ここで問題としている事柄にあてはめられるかは疑問である。責任に基づくこのような考え方が意味をもつのは基本的に、賞罰のようにその人が過去になしたこと（不作為や過失も含む）に照らして受けるに値する（deserve）ものとして何かを受けるという文脈においてであるように思われる（Cavanagh 2002: 165）。罰せられるに値するどんな行為もしていないのに罰を受けたり、受賞に値する何事もなしていないのに賞を受けたりすれば、たしかにおかしいと感じられるだろう。しかし今問題にしている雇用機会というものは、過去になしたことに對する報いとして与えられたり与えられなかったりする性質のものだとは言いがたい。

政治社会がなぜ差別の問題に関心を払うのかについては、政治社会にとっての価値の観点から改めて考えてみなくてはならない。政治社会は、どのような理由から差別を望ましくないと思い、排除しようとするのだろうか。ひとつの候補は、差別を受けた人の自尊心の毀損だろう。ロールズは自尊心をもっとも重要な基本財と位置づけ、自尊心は人々が自身の人生構想を追及する存在であるために不可欠であるとともに、社会的協働への参加をうながす条件でもあるとした。差別を受けないことは人が自尊心を保つのに必要な条件であり、自尊心が個人と社会にとって重要なものならば、差別は差別された人の自尊心を毀損するものだからなくすべきだとはいえないだろう。

しかしこの見方は少なくとも不十分なものである。ナンシー・ローゼンブルムが指摘するように (Rosenblum 1998: 176), 差別された者の自尊心が損なわれようと損なわれまいと, 差別は望ましくないという私たちの考えは変わらないと思われるからである。もちろんこれは差別された人の自尊心の問題など些細なことにすぎないというのではなく, 被差別者の自尊心の毀損自体は私たちが差別を批判する理由を十分に説明しないということである。たとえば非常に強靱ないし鈍感な精神の持ち主がいて, どんなにひどい差別を受けても自尊心などいささかも傷つかないとしたら, そのような扱いに問題はないと私たちは思うだろうか。そうではないだろう。

人々がお互いを自由で平等な市民とまなざししている状態を社会関係の側面からみれば, 人々が互いに自由で平等な市民として敬意を払われている状態だと考えられる。人々がお互いを自由で平等な市民とみなす社会的世界が成立するには, たんに「自由で平等な市民」という理念が人々に理解され共有されているだけでは必ずしも十分でなく, 人々が他者から自由で平等な存在として敬意を払われ自分もまた他者に対して同じく敬意を払うという社会関係が実際に成立していることが重要だろう。だとすれば政治社会が差別と呼ぶべき事柄とは, まず何よりも人々がこのような敬意をもって扱われないことだといえる。

では, 人々が民主的敬意をもって扱われるとはどのようなことと考えられるだろうか。これに関して, ローゼンブルムは示唆的なイメージを提案している。

リベラルな民主社会で私たちは, 公に他者に対して冷酷な態度をとったり他者を辱めたり, 他者に対する自分の道徳的・社会的判断をあらゆる機会をとらえて表明したりしないよう期待されている。日常生活における民主主義は, ある個人や集団が敬意を払うに値する存在かどうかに関する私たちの私的判断を必ずしも反映するものでないという意味で, ひとつの規律なのである。(Rosenblum 1998: 181)

ローゼンブルムはここで「日常生活の民主主義」の次元と「(私的な) 道徳的・社会的価値判断」の次元を区別しているが, 政治的リベラリズムの枠組みでいえば, 日常生活の民主主義とは私たちが互いを自由で平等な市民とまなざす観点からみて私たちに期待される思考・行為様式であり, 道徳的・社会的価値判断とは, 各人が抱く個別の世界観を基準とした価値判断に相当する。私たちはそれぞれ自分の中で, ある個人や集団が敬意を払うに値する対象かどうかを (必ずしも意識的にではないにせよ) 判断している。このような私的な判断において他者は必ずしもつねに平等な存在ではなく, たとえば道徳的な人とそうでない人, なんらかの基準からみてより優れた人と劣った人などと判断されている。そのような判断は仮に身内の間では話題になることがあっても, 異なる世界観を抱く人々が協働する公的空間においては公にしないように求められる。私的な価値判断を私的なものに止め, 市民としての視点からはつねに互いを自由で平等な存在としてまなざし遇することは, 民主的敬意のもっとも基本的な様式である。

だとすれば政治社会は少なくとも市民が他の市民から民主的敬意が払われず劣ったものとして侮蔑的に扱われることを, 差別として排除すべきだということになるだろう。政治社会の排除すべき差別が社会関係において市民が平等な民主的敬意をもって扱われないことだとすれば, 公正な雇用機会に関わるもうひとつの原理は次のような〈反差別の原理〉として表現できる。

雇用判断において市民は差別的に扱われてはならない。差別的な扱いとは、道徳的・社会的価値判断に基づき他者を劣った存在として侮蔑的に扱うことである。

私たちが差別をなくしたいと思うのは、差別によって人々の成功の見込みが不平等になるからではなく、市民としてお互いを平等にまなざすというリベラルな政治社会の核心理念に差別が反するからである。

自由で平等な市民による協働としての政治社会という理念から具体化される公正な機会のビジョンとして本稿が提案したいのは、機会確保と反差別の二つの原理からなる複合的なビジョンである。これらは、いわば〈まなざしにおける平等〉ともいうべき、リベラルな社会を生きる私たち市民の相互関係にとって重要な理念の二側面をそれぞれ具体化したものということができる。

3 統計的判断は差別か

3.1 「統計的差別」の論理？

前節で提案した複合ビジョンは、リベラルな政治社会における雇用機会公正に関するいわばミニマムな原理であるとも考えられる。このビジョンの妥当性検討の一環として、本節ではビジョンの一方の柱である反差別原理について、それがいっそうの拡大を必要とするものかどうかを検討したい。具体的な考察の対象としては、雇用機会公正における重要な場面のひとつである採用における性差別をとりあげる。現在の多くの反性差別法制では本稿とは異なる差別概念が用いられている。そこでは基本的に差別が「性別で異なる取り扱い」と理解され、このような差別は合理的理由がある場合にのみ許容されるものとされている。「性別で異なる取り扱い」のうち、ここではいわゆる統計的差別に注目する。統計的差別とは集団の統計情報に基づく判断のことを指し、雇用差別論の焦点の一つとなってきた。統計的差別の考え方が、もしも私たちが市民として反対すべき差別の概念を適切にとらえているならば、本稿の提案は拡大されなければならないことになる³⁾。

性別に基づく「統計的差別」の例としては、平均的な勤続年数が男性よりも女性で短いことを理由として一定の教育投資を必要とする職務への採用にあたり女性よりも男性が選好される場合（いわゆる総合職など）や、その職種には女性の方が平均的に適しているという理由から男性よりも女性を選好される場合（ケアワーカーなど）などがある。これらの判断は、少なくともそれ自体としては選好されない集団の人々を道徳的・社会的に劣った存在だと貶めるものではない。統計的数値を理由とした雇用判断は政治社会が排除すべき差別と考えられるだろうか。

統計的判断を差別とみなすべきとする理由はいくつかあげられてきた。一つは統計的判断の不合理性である。たとえば、統計的判断はいずれにしても不正確な判断であり、統計的判断が用いられなければ採用され雇用主にとって利益となつたであろう人々に機会を与えないのは不合理だという見方である。しかしこのような見方は必ずしも説得的でない。もしも統計的判断が用いられるとすれば、統計的判断が用いられていなければ採用され雇用主に利益をもたらしたであろう

人々に機会が与えられないことがあるのは雇用主にとって「織り込み済み」であり、そのような遺失利益を含めたコストを利益が上回ると想定されていると考えられる。公共的理性の観点からみて重要なのは、もしも雇用主の視点からみて合理的なものだったとしても、なお政治社会に統計的判断を規制すべき理由があるかという問いである。

男女の間で何らかの統計的数値に違いがあることを単純に否定したり、考えられているほど違いは大きくないことを指摘したりする議論もありうる。それが正しい指摘であれば、たしかに統計的差別の合理性には一定の疑問が投げかけられよう。しかし仮に正しかったとしてもこのような議論には問題がある。そこでは政治社会が統計的判断に基づく取り扱いに反対すべき根拠はその不合理性にあると論じられるが、たんに不合理なだけの判断をなぜ政治社会が規制すべきなのかが明らかでないからである。また、仮に就職のように人々にとって重大な利害がかかわっている場合には雇用主の不合理な判断に政治社会が介入しようと考えとしても問題は残る。不合理な判断にはさまざまなものがありうる中で、なぜ性別に基づく不合理な判断に特に反対しなければならないのかを説明できないからである。

判断の根拠とされる統計が生み出される背景に疑問を投げかけることもできる。たとえば、女性の勤続年数が相対的に短いのは職場が女性にとって働き続けにくいものになっているからであり、そのような環境で女性がどう行動するかに基づいて女性を不利に扱うのは職場の側の問題を女性に押し付ける不適切な判断だといった議論である。もしも「女性の勤続年数が相対的に短いのは職場が女性にとって働き続けにくいものになっているからだ」という指摘が正しい指摘なら、私たちは職場の現状を憂慮し必要に応じて対応するだろう。しかしその場合でもこのような議論が批判しているのは職場環境であり、統計的判断そのものではない。もしも職場環境に問題がなければ統計的判断にも何ら問題がないことになる。

統計的判断において問題なのは人が個人として扱われないことだという議論もある。統計的判断において人は個人として尊重されず、何らかの集団の一員としてしかみられていない。人は雇用機会の配分という文脈において職への応募者は「個人として扱われる」道徳的権利 (moral claim) をもつのであり、雇用機会配分という文脈で応募者が個人として扱われないのは差別というべきだという議論である。このような議論なら、雇用主からみて合理的な統計的判断にもなぜ政治社会の規制が及ぶべきかという問いに答えられる可能性がある。実際に可能かどうかを検討するには、何がこの文脈で人に「個人として扱われる」道徳的権利を与えうるのかを考える必要がある。

一つの可能性は職務遂行能力の高さであろう。その仕事の遂行能力の高い人にはその仕事を得る権利があるのだとすれば、個々人の職務遂行能力が個別に考慮されず統計的に判断されることは、実際は高い職務遂行能力があっても統計的に判断されて機会を逸した人々は個人としての権利を侵害されているということになり、政治社会としての対応を促す議論になりうる。しかし、職務遂行能力以外の基準、たとえば応募者が当該の雇用機会を生活のためにどの程度必要としているかといった基準が採用判断にあたって考慮されたとしても、政治社会がそれを問題とすべきだとは必ずしもいえない。職務遂行能力が高いという理由はある人に雇用機会を与える一つのまっとうな理由ではありえても、職務遂行能力の高い人にはその仕事を当然に得る道徳的権利が生じるとは考えにくい。

統計的判断自体を問題とみる議論の困難は、何らかの試験結果に基づいて応募者が選別される場合を考えることでも浮き彫りになる。雇用主は、試験におけるよい成績という成果に雇用機会を報いるために試験結果を考慮して採用判断するのではないだろう。むしろ試験で一定の結果を出せない人は仕事もあまりできないだろうという将来のパフォーマンス予測が根底にあるのだとすれば、これは統計的判断の一つの例ということになる。しかし試験結果を採用判断に用いることが統計的差別だと批判されることは少ないし、批判されるべきだとも思われないだろう。

性別に基づく統計的判断は公正に反するが試験結果に基づく統計的判断はそうではないと考えられるとしたら、それはなぜだろうか。一つの背景として考えられるのは先にも検討した一種の責任論である。試験の出来不出来については個々人に少なくともある程度の責任があると考えられるのに対して、女性であったり男性であったりすることを個人の責任に帰すのは難しい。自己の責任によらない事柄によって判断され、雇用機会を逸するとしたら、それは不公正ではないのか。雇用差別を責任論で理解することの難しさは先にもみたが、ここではさらに別の問題も関わっている。統計的判断がなされる際の雇用主の究極的関心はたとえば期待される勤続年数にあり、性別はたんにそれと相関する事柄として勤続年数の長短を統計的に予想するための指標にすぎない。個人の責任によらない事柄によってその個人を判断するのは不公正だとする責任論に依拠するならば、究極的に関心をもっている事柄とたんに相関する指標として雇用主が選択した事柄の方を批判するのはおかしい。仮に責任論に立脚するとしても、責任論による批判は雇用主が究極的に関心をもつ事柄に対して向けられるべきものである。

性別に基づく統計的判断は公正に反するが試験の結果に基づく統計的判断はそうではないとされる理由としてもうひとつ考えられるのは、個々人に自己定義権とでもいうべき道徳的権利が想定されていることである。統計的判断において、個々人は個人としてではなく何らかの集団の一員として判断されている。人が何らかの集団の一員であることは即自的な事柄ではなく、究極的にはその人を何らかの集団の一員とみなす見方ないしカテゴリー化の結果である。採用判断に試験結果が利用される場合には、応募者は試験を受ける時点で自分が試験の結果に基づいて（たとえば平均点以下のグループの一員として）統計的に判断されることをいわば承認していると考えられる。これに対して性別に基づく統計的判断の場合は、事情が異なる。そこでは応募者の側は自分が性別カテゴリーで判断されることを必ずしも承認していないのに、雇用主によって一方的に性別でカテゴライズされ男性集団や女性集団の一員として判断されるのである。統計的判断は個々人がもつ自分は何者かを定義する道徳的権利を侵害しているのではないか。

しかしある仕事への応募者が自分自身を個人と定義するのも、雇用主が応募者がある集団の一員と定義するのも、政治社会の視点からみればいずれもアソシエーションの文脈における「非公共的な」定義である。このときなぜ応募者の側の定義が優先されるべきであり、雇用主が応募者を応募者自身の承認していない形で「定義」するのは不公正だと考えられるのかは必ずしも明らかでない。もちろん応募者は一人の市民としては個人でしかありえない存在であり、個人として遇されなければ市民として平等に遇されたとは言えない。どんな応募者であれ、採用プロセスにおいて雇用主をはじめとする人々から民主的敬意をもって扱われるべきなのは当然である。しかしそのことと個々の雇用判断を同一視することはできない。個々のアソシエーションにおける雇用判断においても人は常に個人として扱われなければならないと、ただちにいうことは難しい。

公正な機会が重要なのは人々ができるだけ自分自身で人生をコントロールすることに高い価値があるからだ、という考えがある (Sher 1998)。統計的判断は自己定義権の侵害だという主張が出てくるとすれば、このような考えを背景にしたものかもしれない。しかし人々はその人生をできるだけ自分自身でコントロールすべきだという理由から統計的判断は制約されるべきだという主張にしたがえば、排除されるべきは統計的判断だけではないことになる。採用不採用のあらゆる判断基準や手続きについて、応募者が希望する基準や手続き、応募者がそれによって判断されたいと思う基準や手続きが尊重されなければならないことになるはずだが、これは明らかに意味をなさない。自己定義権という考え方に基づいて政治社会が統計的判断を差別とみなすのは難しいように思われる。

ここまで統計的判断を差別とみなすさまざまな議論を検討してきたが、いずれも十分なものとは言えないように思われる。

3.2 子育てによる勤務調整可能性に基づく統計的判断

性別に基づく統計的判断それ自体を政治社会が性差別の一種とみなすことはできないとしても、政治社会が統計的判断を制約する理由など存在しないということにはならない。統計的判断において考慮される典型的な事柄の一つに、一定の年齢層の女性応募者は男性に比べ、子育てのために退職したりかなりの期間にわたって職場を離れたり、あるいは仕事に割く時間を調整したり者が多いということがある。その可能性がどの程度高いと考えるかにもよるだろうが、少なくともある程度長期にわたる継続的フルタイム勤務が期待されているところでは、このような理由で女性よりも男性を優先するのが雇用主にとって合理的だという場合もあるだろう。

前項の議論にしたがえば、このような雇用判断をそれが統計的判断だという理由で政治社会が制約するのは難しい。しかし子育てを理由とする退職や勤務の中断・調整が女性で相対的に多いという統計的事実に依拠した雇用主の男性選好を問題だとする主張は、かならずしも統計的判断それ自体への批判のみに基づいているわけではない。しばしばみられるのは、男女の行動に統計的差異を生み出すより広い社会的背景、たとえば「子育ての負担が女性に偏っていること」を問題にする議論である。そのような議論によれば、女性は男性に比べて子育てを理由に退職や勤務中断・調整する人が多いとしても、女性によるそのような選択は女性が働き続けることが難しい不公正な社会的環境のもとでなされた選択、つまり「歪められた distorted」もしくは「本物でない inauthentic」選択である。統計的判断それ自体は差別といえないとしても、不公正な環境の下で女性たちが選択した行為の統計に基づく統計的判断は政治社会の視点から見て問題ではないかというのである。

しかしこのような議論も必ずしも説得的なものとはいえない。第一にこの議論では雇用主はそれ自身として不公正な環境を作り出しているわけではなく、たんに環境の不公正性が女性たちの人生に影響を与える際のひとつの回路となっているにすぎない。この場合、環境に存在する不公正性には政治社会が介入すべきだと考えられたとしても、雇用主の判断それ自体を不公正とみなし制限すべきだとするのは難しいように思われる。

第二に、女性にとってフルタイムの継続勤務を難しくする不公正な社会環境とは何かが問題になる。これについての議論はさらに二つのタイプに分けられよう。一つは勤務の中断・調整とい

う行為は何らかの意味で「強制された」選択だという議論である。このような議論で少なくとも一定期間、仕事より子育てを優先するように女性は「強制」されているのだといわれるとき、そこで「強制」という言葉は通常、キンバリー・ユラコーのいう「魅力的な提案 seductive offer」(Yuracko 2003: 64-70) の下での行為選択状況のことを指している⁴⁾。たとえば女性が一定期間子育てを優先するという行為に「皆からよい母親だと思われる」といった社会的意味が付与されている場合、その行為は女性が自律的に選択できる選択肢とはいえず、そのような状況下で「一定期間子育てに専念する」という行為は広い意味で「強制」されたものと言え不公平だというのである。

女性にとってフルタイムの継続勤務を難しくする不公平な社会的要因としてもう一つしばしば要因として挙げられるのが社会化の影響である。その議論によれば、女性の選択は社会化によって「歪められた」ものであり、「真の選好」を表すものとはみなせない。もちろん社会化によって歪められていない「真の選好」が何かをあらかじめ知ることはできないとしても、人々の選好を歪める社会化環境は問題だとされる。

たしかに、これらの議論で不公平だとされている状況は政治的リベラリズムの描く世界においても存在する。それは男女の役割に関するさまざまな世界観が共存する世界であり、そこでは男女のライフスタイル選択が一般に異なることそれ自体は排除されないからである。これらの議論に理があれば、見直されるべきは政治的リベラリズムの側だということになろう。しかしこれらの議論の困難は明白である。

まず前者の「魅力的な提案」の場合、ここでの自律性をかりに（包括的な意味ではなく）政治的な意味で理解したとしても、「魅力的な提案」自体が自律性を侵害するとは考えがたい。「魅力的な提案」はたんに、女性に対してフルタイム継続勤務と子育ての両立とは別の選択肢とその選択の積極的な意味づけを提供するものであり、「魅力的な提案」の存在によって女性から何らかの選択肢が奪われているわけではないからである。また後者の社会化批判では何が公正な社会化の環境条件か、その環境条件が満たされているかを判断するのに、どこかで「あるべき選択」の姿が前提にされざるをえない。あらゆる社会環境は人々の選択に影響を与え、いかなる選択に対しても中立な環境などありえない以上、ある環境は人々の選好を「歪める」が別の環境はそうでないと判断されるとしたらその基準は何か。それは結局、あらかじめ何らかの「望ましい選好」を前提にしている人にとって都合のよい社会環境かどうかでしかないだろう。

また、仮に理想的な社会環境とは何かについて広く合意が得られたとしても、これらの見方ではその環境が完全に実現していない限り人々のどんな選択も「本物」ではありえずその人の選択として尊重されるべき重みをもちえないことになってしまう。社会的世界の本来の不完全性（それは政治的リベラリズムの社会像でも前提とされる）を考えれば、市民としての観点からみてお互いが「自由な選択」をしていると言える状況には永遠になりえない。それは結果的に、女性たちの行為を貶めることにつながりうる。このような議論は道理的とはいえないと思われる。

3.3 機会確保原理によるアプローチ

それでも、女性が子育てのために勤務を中断・調整する確率が高く結果的に勤続年数が相対的に短いことに基づく統計的判断はやはり許容し難いと、私たちは感じるのではないか。そのよう

な感覚をよりよく表現する原理はないのだろうか。一つの可能性は、反差別の理念ではなく機会確保の理念に基づくアプローチである。職への応募者には特定の形で扱われる権利があるのに統計的判断という扱いはそれを侵害するものだから問題だとみるのではなく、統計的判断が機会に影響を与える結果、自分自身の目からも他者からも自由で平等な市民とみなしがたいような人々が生まれるとすれば問題だと考える。そのような状況は自由で平等な市民による公正な協働という政治社会の理念を根本から掘り崩すものだからである。

この場合はとりわけ問題が大きい。ロールズも強調しているように、私たちが政治社会のよさに関心をもつのは、政治社会は世代を超えて受け継がれていくものという前提があるからこそである。子育てという活動は政治社会が未来に向かって続いていくために不可欠の活動であり（もちろん、それが子育ての唯一の意義だという意味ではないが）、市民による協働としての政治社会にとってその重要性は極めて高い（Rawls 1999a）。女性たちが子育てに注力しようとして勤務を中断したり調整したりすることが、女性を自由で平等な市民とみなせなくなってしまうほど女性たちの雇用機会を制約する理由とされたとしたら、それは政治社会にとってとりわけ憂慮すべき事態であり、市民として何らかの形で介入することが必要だと私たちは考えるだろう。どの程度の機会制約が「女性を自由で平等な市民とみなせなくなってしまう」ほどの機会制約だと考えるかは具体的な判断の問題だが、少なくとも採用段階で、女性の子育てのために勤務を中断・調整することが男性よりも統計的に多いことを理由として男性を選好することは、市民の理念に反すると考えられるのではないだろうか。

自分の時間やエネルギーを子育てのために費やそうという人々が男性に比べて多いということを理由に女性の雇用機会が著しく制約されることがないようにするという政治社会としての志向を、雇用主が採用不採用の決定を行う仕方に介入する形で実現することには反論もあるかもしれない。それは社会の一部にすぎない雇用主に対して政治社会全体の志向を実現する役割を負わせるものであり、別の不公正を生むのではないか。市民たちがこの志向を実現していくための方法としてはむしろ、たとえば子育てが勤務の中断や調整に結びつかないような子育て支援体制を社会全体として整えることで、統計的判断の根拠となっている事実そのものを変えていく方が望ましいのではないか。

このような反論に対しては次のように答えられるだろう。ある社会的な義務を果たすことをたまたまその義務を多少なりとも果たしうる状況にある人々に対して求めてはならない、と考える理由は何もない。たとえば所得税を用いた強制再分配はたまたま税金を納めうる状況にある人々からそうでない人々への所得移転であるが、もしもこれに反対するとしたら、たとえひどい困窮状態に陥っている人々がいてもそれ自体は強制的な再分配を正当化しえないと考えることになる。政治社会は困窮状態にある人々がなぜそのような状況に陥ったのか、その過程で何らかの不公正な取扱いを受けたのかを精査し、もしも不公正な取扱いを受けたのであればそのような取扱いを行った者を特定し、そのように特定された者に対してしか再分配のための納税を求められないということになってしまう。納税は市民すべてが負う義務と考えとしても、実際に納税するのはそのときたまたま納税できる経済状況にある人々であってかわらないはずである。

社会全体としてこの義務を果たすためには子育てが勤務の中断や調整に結びつかないような体制を社会全体として整えることの方が適切ではないかという反論について言えば、もちろん将来

の市民を育てる子育てという活動を支援する仕組みが政治社会にとって重要なものというまでもない。しかし、それは雇用主に求められるものの「代わりに」社会に求められるという性質のものではないだろう。また、子育ての社会的支援は勤務の中断・調整をしなくて済むようにするためのものだと考えるのも適切とは思われない。政治社会の市民としての共通関心は、将来の市民として成長するにふさわしい環境があらゆる子どもたちに与えられることにある。親が子育てとそれ以外の活動をどのように自身の生活に位置付けるかに関する特定の価値観ではなく、子どもが成長に不適切な環境に置かれることを避けるという政治社会にとっての価値を理由とすることで、結果的に社会的な子育て支援への市民からの支持も広がりうる。

統計的判断自体が不公正だとはいえないとしても、女性が男性に比べて子育てのために勤務を中断・調整する可能性が一般に高いことを根拠とする統計的判断を雇用判断に用いるのを雇用主は少なくとも部分的には思いとどまるべきだと考える理由が、政治社会にはあると考えられる。

統計的判断自体が不公正だとはいえないという結論にはより積極的な意味もある。個人々々を集団として優遇する職場レベルの施策にポジティブ・アクションがあるが、たとえば「男女で異なる取り扱い」を差別と考える法制の一例である雇用機会均等法ではこれもまた男女で異なる取り扱いだという意味で「(逆)差別」とみなされざるを得ず、そのため優遇されようとする性別の労働者の割合が一定以下の場合にしか認めることができない。しかし政治社会として性別を理由とした異なる取扱いそれ自体を差別とみなす理由がないならば、もはやポジティブ・アクションをこのような窮屈な枠に押し込めなくてよい。雇用主が独自の判断で女性を優遇したいと考える場合、政治社会がそれを制限する必要はないことになる。

4 政治社会のビジョンとしての雇用機会公正

本稿は公正な雇用機会をめぐるビジョン構築の一環であり、とくに差別の適切な概念についてはさらに検討される必要がある。ビジョンを具体化する社会的制度や政策についても、原理的考察とは別に構想されなければならない。

ごく大まかに言えば、自由で平等な市民としての機会確保のための方策については、機会が十分でないと考えられる層への教育や就職・再就職支援といった間接的な方策はもちろん、とくに教育や公的部門ではアフターマティブ・アクションなど直接介入の選択肢もあらかじめ排除されない。統計的判断それ自体が不公正なものとはいえないという前節の結論は、ここでもあらゆる市民（将来の市民を含む）にとっての機会を政治社会が確保しようとする際に積極的に用いることができる。また、機会の確保とは単なる機会配分是正の問題ではなく、配分される個々の雇用機会の質そのものの確保をめざすディーセントワークの志向を当然含むことになる。本稿で取り上げた、子育てによる勤務中断・調整の可能性を理由とする統計的判断により女性への機会があまりにも制約される事態を抑制するといった課題に関しては、子育てという活動が政治社会にとってもつ価値を、また自身の生活の中で子育てに優先的に時間とエネルギーを割くことを一時的であれ厭わない人々がそれゆえに雇用機会を大幅に狭められてしまうとすれば、それは政治社会がとりわけ憂慮すべき事態であることを、広く啓発するといった方策も考えられるだろう。

また、部分的なものではあるが差別に関する本稿の考察からは、政治社会としては差別の概念

を現状よりもかなり狭く限定すべきことが示唆される。現在の反差別法制の完全撤廃を主張する議論（Epstein 1992）は極端かもしれないが、少なくともたとえば男女で異なる取り扱いをすべて差別と概念化するような現状の多くの反差別法制の妥当性は改めて検討されるに値すると思われる。いずれにしても、自由で平等な市民の協働としての政治社会にとっての公正な機会をどのように実現するかは狭い意味での労働市場の問題にとどまらない課題であり、幅広い社会制度デザインが視野に入れられるべきである。

しかしここでの強調点は、具体的な制度をどうデザインするかの前段階にある。制度や政策を定める際に重要なのは、それらが何のための制度や政策なのか、なぜ政治社会はそれらを制度化するのかという理由が、実際に市民が市民としての視点から共通して反照的に受け入れうるものかどうかである。

たとえば職場や教育機関にアフーマティブ・アクションを導入する理由としてはこれまで、過去の差別によって生じたハンディキャップを埋めるためのものであるとか、将来のための教育的、経済的意味をもつダイバーシティ実現のためであるなどの理由が提案されてきた。しかしこれらの議論を市民が市民として共通に受け入れうるかは疑わしい。ハンディキャップ解消からの擁護論については、アフーマティブ・アクションによって優遇されない側の人々の視点から、なぜその人がしたわけでない過去の差別のつけをその人が払わされなければならないのかと思う人もいるだろうし、ダイバーシティからの議論に対しては、受益者であるはずの当の人々を「ダイバーシティ」実現のコマとして扱うかのような論調に疑問が呈されるかもしれない。

これらの議論に対して市民が市民として共有しうる理念から出発するビジョンでは、今ここで社会をともに生きる人々が互いを自由で平等な市民とみなすに足る機会をあらゆる人々に確保するための方策という理由で、アフーマティブ・アクションという制度を説明する。お互いに自由で平等な存在であるべきだというリベラルな市民の理念に共感する人々は、その理念を実現する具体的制度の一環として一定の機会確保のための制度を共通に支持しうるだろう。

本稿では、公正な雇用機会の理念を機会確保（機会構造の問題）と反差別（社会関係の問題）に腑分けし、リベラルな政治社会を生きる私たちの理念をよりよく表現する原理を提案した。これに対して、これまでの議論の多くは機会公正をいずれかの側面に還元してとらえようとしてきた。しかしそのような還元的議論は消極的・積極的に大きな問題をはらむ。

第2節で検討したロールズをはじめとする現代リベラリズムの議論では、公正な雇用機会という問題が機会平等の問題に還元される傾向にあったが、そこでは社会的個人的その他の要因が「成功の見込み」とどう相関しているかという問題に次第に関心が集中していった結果、互いを自由で平等な存在とまなざす市民による公正な協働の実現という、機会の公正を求める本来の問題意識が忘れられがちであった。また本稿では詳しく取り上げなかったが、反差別法制をめぐる議論では逆に、機会公正の問題それ自体を反差別の理念に還元しようとする傾向が強い。異なる層の人々の間に機会格差をもたらすあらゆる事柄を「差別」と概念化することで機会構造の問題もカバーしようという動きは、やはり結果として市民相互のまなざしの平等から私たちの目を遠ざけてしまう⁵⁾。

還元的アプローチは以上の消極的問題点のほか、積極的な問題点も抱える。それは、一方ではロールズから想を得た現代リベラリズムが陥った平等至上主義ともいえる傾向であり、他方で

は反差別の議論における差別概念の拡大傾向そのものである。一方の例をとれば、反差別は政治社会にとって重要な価値であるが、差別の概念が適切な範囲を超えて濫用されれば市民の自由な相互行為の空間を不当に狭めてしまうだけでなく⁶⁾、労働市場への参加という社会的協働のもっとも重要な側面の一つから、差別を予期する人々を不必要に遠ざけてしまうことになる。

本稿の提案する複合アプローチは、還元的アプローチのこのような問題点の克服を目指したものである。公正な雇用機会の理念を構成する二つの側面（機会構造における公正と社会関係における公正）を、市民としての〈まなざしの平等〉の理念の異なる側面に対応する別々の原理（機会確保の原理と反差別の原理）として表現することで、基本的概念やその適用範囲が拡大しすぎ、それぞれの価値が適切な役割を踏み越えて負に転じる事態を防ぎやすくなる。反差別の原理が市民間関係のあり方を規制する一方、雇用機会構造については機会確保の原理が統御するという複合的なビジョンのもとでなら、雇用機会公正は私たちの政治社会をよりよいものにしていくための重要な価値であり続けることができるだろう。

[注]

- 1) この表現はトマス・ポウギー (Pogge 2007) による。
- 2) 公正な雇用機会を機会構造の平等と概念化する論者も、差別の問題に関心を払っていないわけではない。しかしポウギーによれば、たとえばロールズの第二原理において前提とされているフォーマルな機会平等の原理および格差原理によって、差別はあらかじめ排除されるのだという (Pogge 2007: 121, 124)。またロールズ自身も、正義の二原理によって統御された「よく秩序づけられた社会」では性別や人種による不利益の問題は解消されているはずであり、差別をいかに排除するかという問題を規範的社会理論 (ロールズの用語では理念理論 (ideal theory)) が扱う必要はないと述べている (Rawls 2001: 65-6)。詳細は別稿に譲るが、これらの議論にはいずれも問題がある。
- 3) 本節の議論は (Cavanagh 2002: 180-93) に多くを負っている。
- 4) ただしユラコー自身は、女性の選択を強制されたものとして批判するフェミニズムからは距離をとっている。
- 5) このような傾向の典型例を、差別の概念で機会構造の問題に対応しようとする間接差別の概念にみる事ができよう。
- 6) 基本的に性別で異なるあらゆる取り扱いを差別とみなすアプローチによって、自由の空間が公共性の制約を超えて不当に制約される可能性については別のところで論じた (金野 2010)。

[文献]

- Andersen, Elizabeth S., 1999, "What Is the Point of Equality?" *Ethics*, 109(2): 287-337.
- Cavanagh, Matt, 2002, *Against Equality of Opportunity*, Oxford: Clarendon Press.
- Epstein, Richard A., 1992, *Forbidden Grounds: The Case against Employment Discrimination Law*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 金野美奈子, 2010, 「労働における自由とジェンダー」 佐藤俊樹編『自由への問い 6 労働——働くことの自由と制度』岩波書店, 134-49.
- Pogge, Thomas, 2007, *John Rawls: His Life and Theory of Justice*, New York: Oxford University Press.

- Rawls, John, 1996, *Political Liberalism*, paperback edition, New York: Columbia University Press.
- , 1999a, “The Idea of Public Reason Revisited,” Samuel Freeman ed., *Collected Papers*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- , 1999b, *A Theory of Justice*, revised edition, Cambridge, MA: Belknap Press. (= 2010, 川本隆史・福間聡・神島裕子訳『正義論 改定版』紀伊国屋書店.)
- , 2001, *Justice as Fairness: A Restatement*, Erin Kelly ed., Cambridge, MA: Belknap Press. (= 2004, 田中成明・亀本洋・平井亮輔訳『公正としての正義——再説』岩波書店.)
- Rosenblum, Nancy L., 1998, *Membership and Morals: The Personal Uses of Pluralism in America*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sher, George, 1998, *Approximate Justice: Studies in Non-Ideal Theory*, Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Singer, Peter, 1993, *Practical Ethics*, 2nd edition, Cambridge: Cambridge University Press. (= 1999, 山内友三郎・塚崎智監訳『実践の倫理』昭和堂.)
- Yuracko, Kimberly A., 2003, *Perfectionism and Contemporary Feminist Values*, Bloomington, IN: Indiana University Press.

Principles of Fair Employment Opportunity: A Political Liberalist Proposal

KONNO, Minako

This paper attempts to formulate a conception of fair employment opportunity that expresses the political liberal ideal of “democratic equality”. After critically examining the principle of “fair equality of opportunity” that John Rawls presented originally in his earlier work, it offers a conception that is more appropriate for the normative-theoretical project of political liberalism that Rawls expressly developed later. Political liberalism is a normative view of liberal democratic societies in which individuals with diverse and incompatible worldviews share a political concept of justice, making their society a community of free and equal citizens.

What do we truly care about in trying to achieve fairness of employment opportunity? We can understand this better by distinguishing two aspects: how opportunity is distributed and how individuals are treated in the employment decision process. This paper proposes a distinct principle for each – a “principle of adequate opportunity” and a “principle of non-discrimination” – rather than trying to cover both with some overarching principle of fair opportunity. It is argued that this complex approach has an advantage over the traditional unified or reductionist approach, especially in securing the social space of freedom and encouraging citizens’ participation in social cooperation.

The complex approach needs case-by-case exploration as to what level of opportunity is adequate and what kind of treatment must be considered as discrimination for the citizens of a liberal democracy to regard themselves and others as free and equal, and their society as a fair system of social cooperation. As an example, this paper looks at the idea of “statistical discrimination” in some detail and argues that cases of statistical judgment should be examined using the principle of adequate opportunity, rather than as a form of discrimination in itself that should be eradicated under the principle of anti-discrimination.

Keywords: fair employment opportunity, political liberalism, statistical discrimination